



Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik Yaklaşımı

Yrd. Doç. Dr. Nedime KARASEL

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

karasenedime@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-4097-0728

Fatma TAÇOY

Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi

tacoyfatma@gmail.com. ORCID: 0000-0003-4772-2740

Eylem MENTEŞOĞULLARI

Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi

eylemmentesoglari@gmail.com. ORCID: 0000-0001-7342-4806

Şevket ŞAFAKOĞULLARI

Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi

sevketarti@gmail.com. ORCID: 0000-0002-0168-5182

Melih YILDIZ

Milli Eğitim Bakanlığı

melihyildiz0414@hotmail.com. ORCID:0009-0005-0552-9004

Özet

Bu çalışmada eğitim yönetiminde vizyoner liderlik yaklaşımının incelenmesi amaçlanmıştır. Son yıllarda eğitim çalışmaları, eğitim kurumlarının kapsamı ve içeriği hızlı bir şekilde değişiyor ve giderek daha karmaşık hale geliyor. Bu nedenle, eğitim kurumlarını geleceğe hazırlayan ve doğru tahminler yapan vizyoner liderlere ihtiyaç duyuluyor. Vizyoner liderler, kendileri ve örgütleri için

bir vizyon belirleyerek, görüşlerini doğru bir şekilde ileterek ve örgüt çalışanlarının bunu benimsemesini sağlayarak hedeflerini geliştiriyorlar.

Eğitim yönetimi ve vizyoner liderlik arasındaki ilişki, eğitim kurumlarının başarısında önemli bir faktördür. Vizyoner liderler, eğitim sürecinde stratejik hedeflere ulaşmada, eğitim örgütlerinin kullanımına uygun stratejiler geliştirerek, motivasyonunu koruyan ve iş birliği kültürü geliştirerek, eğitimin kapsamını artırmaktadırlar. Ayrıca bu noktadan sonra elde edebileceğinden fazlasını elde ederek , diğer hedeflerin motivasyonunu arttırlar

Bu araştırma ;vizyoner düşüncenin eğitim yönetimi üzerindeki etkisini incelemiştir. vizyoner liderliğin eğitim ve eğitim yönetimindeki yerinin ve öneminin vurgulandığı bu çalışmada; eğitim yönetimi ve vizyoner liderlik arasındaki ilişki, vizyon sahibi liderlerin eğitim kurumları üzerindeki rolü ve etkililiğı üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Eğitim yönetimi, vizyoner liderlik, vizyon,

Visionary Leadership Approach in Educational Management

Abstract

In this study, it is aimed to examine the visionary leadership approach in education management. In recent years, educational studies, the scope and content of educational institutions are changing rapidly and becoming more and more complex. Therefore, visionary leaders who prepare educational institutions for the future and make accurate predictions are needed. Visionary leaders develop their goals by defining a vision for themselves and their organizations, by communicating their views correctly and by ensuring that the employees of the organization adopt it.

The relationship between educational management and visionary leadership is an important factor in the success of educational institutions. Visionary leaders increase the scope of education by achieving strategic goals in the education process, developing strategies suitable for the use of educational organizations, maintaining motivation and developing a culture of cooperation. They also increase the motivation of other goals by achieving more than they can achieve after that point.

This research examined the effect of visionary thinking on educational administration. In this research, where the place and importance of visionary leadership in education and training

management is emphasized; The relationship between educational management and visionary leadership, the role and effectiveness of visionary leaders on educational institutions will be emphasized.

Keywords: Educational administration, visionary leadership, vision,

Giriş

Dünya hızla değişiyor ve bu değişimler için yeni liderlik gerekliliğini ortaya çıkarıyor. John Naisbitt tarafından özetlenen paradigma değişimleri, geleneksel liderlik teorilerinin yetersiz kalması sebep oluyor ve yeni liderlik davranışlarının ortaya çıkmasına yol açıyor. Bu liderlik stillerinden biri de vizyoner liderlik olarak belirleniyor.

Günümüz dünyasında, karmaşık sosyal ve ekonomik zorluklarla karşı karşıya olan organizasyonların gelişebilmesi için vizyoner bir lider konumuna ihtiyacı duyuluyor. Vizyoner liderlik, kurumların hedeflerini net bir şekilde belirlemeyi ve bunlara doğru zamanda ulaşmak için kullanıcıları motive etmeyi sağlar. Bu liderlik tarzı, tüm organizasyonlar için önemli olduğu kadar eğitim örgütleri için de çok önemlidir.

Eğitim yönetiminde vizyoner yaklaşımın, vizyon sahibi lider tarafından etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, liderin yönlendirmesine uygun bir vizyon oluşturması ve bu vizyonun net bir şekilde iletilmesi gerekiyor. Ayrıca liderin ekip çalışmasını teşvik etmesi, çalışanlarının dinlenmesi ve onlara güvenmesi de önemlidir.

Vizyoner lider, hedef hedeflerin belirlenmesinde ve takip edilmesinde öncü olan bir liderlik tarzıdır. Vizyoner liderler, öncelikle kendilerine ve takımlarına büyük bir hayal ve hedefler belirleyenler ve daha sonra bu duruma ulaşmak için stratejik bir plan oluştururlar. Son yıllarda okul yöneticilerinin öğretmen uygulamalarını etkilemesi giderek daha önemli hale gelmiştir (Derrington ve Campbell, 2015; Rigby, 2015).

Dünyadaki hızlı değişim ve gelişmeler eğitim kurumlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle okul çalışanlarının eğitimin değer ve idealleri ile uyum sağlamaları ve bu hedeflere kendilerini adanmaları çok önemlidir (Şen, Ateşoğlu ve Akdoğan, 2017; Özdilek, 2019). Öğretmenlerin okullarına bağlılıkları, etkili yönetsel uygulamalarla sağlanır (Kızıl, 2014).

Örgütlerin liderliği, çalışan davranış ve tutumlarına odaklanmaktadır (Ghadi, Fernando ve Caputi, 2013; Bekmezci ve Yıldız, 2019).

Vizyoner liderler, diğer liderlik tarzlarından farklı olarak, sadece günlük işleri yürütme yerine, geleceğe yönelik büyük hedefleri gerçekleştirmek için çalışırlar. Vizyoner liderler, başkalarını harekete geçirme ve onları motive etme konusunda da çok başarılıdırlar. İnsanları ortak hedefe doğru ilerlemeye teşvik ederek, takımlarındaki herkesin en yüksek potansiyeline ulaşmaya yardımcı olurlar.

Vizyoner liderler, yeni bakış açıları geliştirerek geleceğe yönelik vizyonlar sergileyerek, bu vizyonlarını üstün analiz ve sentez yetenekleriyle kurumsallaştırarak tüm kademelere başarıyla iletebilirler. Vizyoner liderler, sadece güçlerine güvenmekle kalmazlar, aynı zamanda işletmeyle ilgilileri etkilerler. Eğitim örgütlerinin yenilenebilirliği ve gelişimi ancak vizyona dayalı bir bakış açısıyla mümkündür.

Vizyoner liderliğin özellikleri ve eylemleri daha somut hale getirildiğinde, Atatürk'ün uygulama ve eylemlerinden en iyi şekilde yararlanılabilir. Yol gösteren bir vizyona sahip, tutkulu, güvenilir, meraklı ve cesur bir lider, “ Beni takip edin” diyerek bir toplumu peşine takarak tarihi değiştirmiştir. (Ekin, 1997: 261).

Vizyon ve Vizyon Bağlamında Liderlik

Vizyon kelimesi, Latince kökenli "videre" kelimesinden türetilmiştir ve anlamak, uyanık olmak anlamlarında da kullanılırken, aynı zamanda düş görme, sezme, fark etme anlamlarında da kullanılmaktadır. Ancak vizyon, daha çok bilinenden bilinmeyene doğru bir bakış açısı olarak tanımlanabilir (Yüksel vd., 2005:264). Başka bir tanıma göre, vizyon; "Organizasyon için ideal gelecek nedir?" sorusunun cevabıdır (Douglas vd., 2001:63). Vizyon, organizasyon üyelerinin uğrunda çaba gösterecekleri, ilham verici, açık, istikrarlı bir gelecek resmidir (Almog-Bareket, 2012:439). Vizyon ayrıca, işletme liderinin ulaşmak istediği ürün, hizmet ve organizasyonun zihinsel bir görüntüsünü yansıtmaktadır (Ylimaki, 2006:620-621).

Tsui ve diğerleri (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, vizyonun organizasyonun ne yapması gerektiği ve nereye gitmesi gerektiği konusunda açık bir his sağlaması gerektiği belirtilmiştir. Bu

hissin oluşması için vizyon gerçekçi ve aktarılabılır olmalıdır. Ayrıca, literatürde vizyonun karakteristik yapısı arzu edilebilir, meydan okuyucu, iyimser, açık, kısa ve başarılılabılır olarak tanımlanmıştır (Ruvio vd., 2010; Kantabutra ve Avery, 2010).

Vizyonun amacı, çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapmaları için bir motivasyon kaynağı olmak ve uzak ideolojik hedefleri vurgulamak olmalıdır. Bu şekilde, çalışanlar vizyon ifadesine katılarak kendilerine belirli bir yönde ilerlemek için motivasyon bulacaklardır (Ruvio vd., 2010; Kantabutra ve Avery, 2010). Ancak, yakın zamanda somut faydalar sağlamak yerine, vizyonun organizasyonun uzun vadeli hedeflerine odaklanması gerektiği unutulmamalıdır.

Vizyon, bir organizasyonun değerlerinin, amacının ve hedeflerinin temel ifadesidir. Bu nedenle vizyon, paylaşılan değerleri temsil eden aşkın idealleri kapsar. Vizyonlar ve hedefler biraz benzer. Her ikisi de temelde insanların ulaşmak isteyebileceği standartları temsil eder, ancak vizyon her zaman hedefler kadar ulaşılabilir değildir. Hedeflerden daha soyut ve küreseldir ve hedeflerin aksine tam olarak gerçekleştirilmesi gerekmez (Parry ve Hansen, 2007:281). Bu özellikleriyle vizyon, ona en azından yaklaşabilen veya ulaşabilen bir lider gerektirir ve bir lider, liderlik yolculuğunda kendisine rehberlik edecek bir vizyona ihtiyaç duyar.

Vizyoner Liderlik

Liderlik kavramı geleceğe yöneliktir. Bir liderin birincil işlevi, ideal bir gelecek için örgütün temel hedeflerini veya vizyonunu belirlemek ve bu vizyonu örgüte aşılmasıdır (Ylimaki, 2006:622).

Vizyoner liderin yerleşik vizyonu, yolunu bulmanın imkansız olduğu zamanlarda takipçilerine güven vermelidir. Lider, takipçileri için vizyonu tasavvur edebilmeli ve vizyonun onlarda canlı bir şekilde mevcut olduğu bir model yaratabilmelidir (Obeng, 1997:116-117). Bu nedenle vizyoner lider, hem kişilik özellikleri hem de davranışlarıyla takipçilerine rol model olmalıdır. Rol model olarak hizmet eden liderler, takipçileri tarafından kendilerine vizyonu aşılacak karizmaya sahip olarak algılanabilirler (Stama vd., 2010:501).

Vizyoner liderler, öncelikle geleceği tahmin edebilen ve bu tarihten sonraki süreçte liderlerdir. Kendi ve organizasyonun hedeflerini belirleyerek, rakiplerini bu süreçte doğru yönlendiren liderlerdir.

Vizyoner liderler, düşündükleri görüşleri iletmek, paylaşmak, kontrol etmek ve vizyon liderlerini bir araya getirmek için çalışırlar. Gelecekte arzulanan ilerlemek için doğru hareket etmek için şu an yapılanlarla ve amaçlarla bağlantı kurarlar.

Vizyoner liderin taşınması gereken kişisel özellikler ve davranışsal kalıpları yaklaşımıyla birlikte, oluşturucu vizyonun yönlerini etkilemesi ve onları gerçekleştirmeye yönelik davranışta bulunmaya teşvik etmesi nedeniyle davranışsal yaklaşım da önemlidir (Nwankwo, Richardson, 1996:44). Ayrıca, vizyonun kendisi stratejik bir ifade olduğu için, vizyoner yönetimin bir stratejik lider türü oluşturduğu görülmektedir(Çakınberk vd., 2011:24).

Vizyoner Liderlerin Dikkat Etmesi Gereken Unsurlar

Vizyoner liderliğin öncelikli olarak amacı, kendisi ve kurumu için vizyon oluşturabilme kabiliyetidir. Aşağıdaki unsurlar vizyoner liderlerin geleceğe yönelik hayal ve vizyon oluştururken ilkeleri almaları gereken unsurlardır (Hicks,1999:5-8):

- *Geleceğe Yönelik Bakış Açısı Farklılıkları:* Farklı yaş, cinsiyet, kültür, bilgi ve teknoloji seviyelerine sahip insanlar farklı bakış açılarına sahip olabilirler. Vizyoner liderler, farklı bakış açılarına sahip tüm insanları etkileyecek bir vizyon oluşturmak için bu farklılıkların farkında olmalıdırlar.
- *Alternatif Gelecekler:* Birçok farklı gelecek mümkün. Bunların en önemli iki tanesi: muhtemel gelecek (muhtemelen olacak olan gelecek) ve arzuladığımız tercih edeceğimiz gelecek. Lider, her iki gelecek geleceğe yönelik açıklamaları yapmalıdır.
- *Değişimi süreci,* günümüzün iş dünyası liderleri için hayati bir gereksinimdir. Liderler, geleceği öngörebilmeli, değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamalı, hızlı, yenilikçi ve sezgi gibi yetenekleri geliştirmelidir. Ayrıca, değişime karşı olarak hazırlıklı olmak da liderlerin başarılı olmaları için önemlidir.
- *Geleceği oluşturmak,* liderlerin karar verme sürecinde iki tezat duygu olan ümit ve korkunun rolü büyüktür. Korku, problemlerden ve değişimden kaçmaya neden olabilirken, ümit, motivasyonu artırarak değişime yönelik aksiyonları teşvik eder. Liderler, insanların ümitlerini ve korkularını olumlu yönde yönlendirerek ideal bir geleceğin oluşmasına

katkıda bulunabilirler. Ümit, insanların ilerlemeye ve gelişmeye olan inançlarını artırarak, daha büyük hedeflere ulaşmalarını sağlayabilir. Liderler, insanların ümitlerini canlı tutarak, onların potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmalarına yardımcı olabilirler. Öte yandan, korku ise insanların harekete geçmekten kaçınmalarına neden olabilir. Liderler, bu korkuları anlamak ve bu korkulara karşı çözümler sunarak, insanların endişelerini azaltabilirler.

- *Geçmiş, şimdi ve gelecek* birbirine bağlıdır ve vizyon sahibi bir grup, bu bağlantıları iyi bir şekilde anlamalıdır. Geçmiş deneyimlerimizden öğrenebiliriz ve şimdiki durumumuzu şekillendirebiliriz. Ancak geleceğe yönelik hedeflerimize ulaşmak için bu geçmiş ve şimdiki durumdan hareketle bir plan yapmalıyız.
- *Liderler, dünyadaki gelişmeler* hakkında bilgi sahibi olmalı ve yerel veya global ölçekte ortaya çıkan problemleri çözmek için gerekli kabiliyetlere sahip olmalıdırlar. Yeni milenyumda, çevre, gelişim, çatışma, insan hakları gibi konular, giderek daha önemli hale gelmektedir. Liderler, bu konuları ele alarak, toplumlarının gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik çözümler sunabilirler.

Eğitim Örgütlerinde Vizyoner Liderlerin Özellikleri

Okul yöneticileri, eğitim örgütlerinde vizyoner liderler olarak hareket etmelidirler. Bu kapsamda, kültürel etkinliklerde etkili olmaları, okulun toplumsal yaşama entegrasyonunu ve öğrencilerin sosyal ve kültürel gelişimlerini destekleyecektir.

Okul yöneticilerinin temel sorumluluğu, okulun kültürünü belirleyen değerleri, normları ve inançları okul topluluğuna aktarmaktır. Bu, okulun ortak vizyonunu oluşturarak, tüm paydaşların hedefleri ve çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlar. Böylece, okulun başarısı için gerekli olan ekip çalışması ve işbirliği ortamı yaratılır.

Bu sorumluluk, okul yöneticisinin öğrencilerin akademik başarıları kadar, sosyal ve kültürel gelişimleri için de çalışmasını gerektirir. Kültürel etkinlikler, öğrencilerin kültürel farkındalıklarını artırır, öğrencilerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini güçlendirir. Bu

nedenle, okul yöneticileri, kültürel etkinliklere yönelik planlama ve uygulama süreçlerinde aktif olarak yer alarak, okul topluluğunun bu alandaki ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Okul yöneticileri, vizyoner liderlik rolleriyle okulun kültürünü belirleyen değerleri, normları ve inançları okul topluluğuna aktararak, okulun başarısı için gerekli olan ekip çalışması ve işbirliği ortamını yaratmalıdırlar. Bu kapsamda, kültürel etkinliklere de özel bir önem vererek, öğrencilerin sosyal ve kültürel gelişimlerine destek olmalıdırlar (Starrat, 1995, s. 56).

Tüm bu sebeplerle eğitim yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özellikleri vardır. Eğitim örgütlerinde vizyoner liderlerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. **Geleceğe odaklanma:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerindeki hedefleri belirlemede, belirgin bir gelecek vizyonuna sahip olma eğilimindedirler. Bu vizyon, örgütün hedeflerine ve toplumun beklentilerine uygun olmalıdır.
2. **Yaratıcılık:** Vizyoner liderler, yaratıcı ve yenilikçi düşünce tarzlarıyla öne çıkarlar. Eğitim örgütlerinde bu, örgütün sürekli olarak gelişmesi ve kendisini yenilemesi için gerekli bir özelliktir.
3. **İnsanlara değer verme:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde çalışan insanlara değer verirler ve onların katılımını teşvik ederler. Çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını artırmak için, çalışanların fikirlerine ve görüşlerine önem verirler.
4. **Stratejik düşünme:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde, stratejik düşünce ve planlama becerilerine sahip olmaları gereken liderlerdir. Vizyoner liderler, hedeflerin gerçekleştirilmesi için etkili stratejiler geliştirirler.
5. **İletişim:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde iyi bir iletişim becerisine sahip olmalıdır. Kendilerini ve hedeflerini net bir şekilde ifade ederler ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim sağlarlar.
6. **Kararlılık:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde hedeflere ulaşmak için kararlıdırlar. Engellerle karşılaştıklarında pes etmezler ve alternatif çözümler bulurlar.

7. **Delegasyon:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde, görevleri ve sorumlulukları çalışanlarına delegasyon ederler. Bu, çalışanların güvenini kazanmalarına ve örgütün etkili bir şekilde çalışmasına yardımcı olur.
8. **Öğrenme odaklı:** Vizyoner liderler, eğitim örgütlerinde, öğrenme odaklı bir yaklaşım benimserler. Kendi öğrenmelerini ve gelişimlerini sürdürürler ve çalışanlarını da öğrenmeye teşvik ederler.

Bu özellikler, vizyoner liderlerin eğitim örgütlerinde başarılı olmalarına yardımcı olur. Vizyoner liderler, örgütün hedeflerine ulaşmak için etkili bir şekilde yönetirler ve çalışanların katılımını teşvik ederler.

Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlerin Yeri ve Önemi

Günümüz dünyasında, eğitim yönetimi giderek daha karmaşık hale gelmektedir. Yeni teknolojilerin ve değişen sosyal dinamiklerin ortaya çıkardığı zorluklar, eğitim liderlerini yenilikçi ve vizyoner bir yaklaşıma yönlendirmektedir. Günün eğitim yönetimi, öğrencilerin akademik ve sosyal başarıları için kritik bir faktör haline gelmiştir. Eğitim yönetimi, okulların etkili bir şekilde ödülleri, yeterliliklerini ve öğrencilerin motivasyonunu artırmayı, öğrencilerin beklentilerini karşılamayı ve eğitimin kalitesini arttırmayı hedefliyor.

Eğitim yönetiminin başarılı olması için, okul yönetiminin vizyonunun liderlik becerilerine sahip olması önemlidir. Vizyoner liderler, geleceğe yönelik hedefler belirler, stratejiler oluşturur ve bunları uygulama yolunda takım çalışmasını teşvik eder. Bu liderler, başarı için önemli bir rol oynarlar ve özellikle eğitim sektöründe bu önem daha da artar.

Vizyoner liderler, bu zorlukların üstesinden gelebilmek için gereken beceri ve özelliklere sahip kişilerdir. Vizyoner liderler, eğitim yönetiminde birçok avantaja sahiptirler. Vizyoner liderlerin eğitim yönetimindeki yeri ve önemi hakkında şunları söyleyebiliriz:

1. Geleceği Tahmin Edebilirler

Vizyoner liderler, gelecekteki değişimleri öngörebilir ve bu değişimlere uygun şekilde eğitim yönetim stratejileri geliştirebilirler. Gelecekteki teknolojik ve sosyal trendleri takip eden liderler, öğrencilerin değişen ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun eğitim programları geliştirebilirler.

2. İnovasyona Yönlendirirler

Vizyoner liderler, eğitim yönetiminde inovasyona önem verirler. Yenilikçi fikirleri destekleyerek ve çalışanlarına bu yönde özgürlük vererek, eğitim sistemini sürekli geliştirebilirler. İnovasyon, eğitimde sürdürülebilir başarı için önemli bir faktördü.

3. Ekip Çalışmasını Teşvik Ederler

Vizyoner liderler, takım çalışmasını teşvik ederler. İşbirliği, eğitimde başarının temelidir. Liderler, çalışanlarını motive ederek, birlikte hareket etmelerini sağlarlar. Bu da, daha verimli bir eğitim ortamı yaratır.

4. Öğrenci Merkezli Yaklaşım Benimseler

Vizyoner liderler, öğrencileri eğitim sürecinin merkezine yerleştirirler. Öğrencilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini dikkate alarak, öğrenme ortamlarını öğrenci merkezli hale getirirler. Böylece, öğrencilerin daha etkili bir şekilde öğrenmeleri sağlanır.

5. İletişimi Güçlendirirler

Vizyoner liderler, açık ve etkili iletişim kurarlar. İletişim, eğitimde başarının anahtarıdır. Liderler, çalışanları ve öğrencileriyle açık bir diyalog kurarak, fikir alışverişinde bulunurlar. Bu da, daha sağlıklı bir eğitim ortamı yaratır.

Eğitim liderleri, örgütsel düzeydeki bilgi, kaynak ve insan kaynaklarının etkin kullanımını yöneterek, öğrenme ortamlarını geliştirirler (Özer ,2008). Ancak aynı zamanda, eylemsel düzeyde de vizyoner liderlik özellikleri sergileyerek, öğrencilerin öğrenme potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için yenilikçi ve ileri görüşlü yaklaşımlar benimsemelidirler.

Bununla birlikte, vizyoner liderlerin örgütsel düzeydeki bilgi ve kaynakların etkin kullanımı konusunda da bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu, liderlerin, eğitim kaynaklarını optimize etmek ve öğrenme ortamlarını en verimli şekilde yönetmek için gereken stratejileri geliştirmesine olanak tanır (Starratt, 1995 ; 55) .

Vizyoner liderlik becerisinin, okullarda öğretmenler için yüksek kaliteli eğitim ve yüksek iş doyumunu ile sonuçlandığı söylenmektedir (Eranıl ve Ersozlu, 2016). Vizyoner liderler, çalışanlarının ihtiyaçlarını çok iyi anlarlar. Bu liderler örgütsel güçlerini çalışanların motive edici

vizyonundan ve duygusal bağılıklarından alırlar. Duygusal bağılıklarının bir sonucu olarak, çalışanların belirlenen vizyon hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterme olasılığı daha yüksektir (Cheema, Akram & Javed, 2015). Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlere gerekli kaynakları sağlaması ve belirli amaçlara yönelik yönlendirici bir yapı oluşturması, bu hedeflere ulaşmada başarılı olmalarını sağlayabilir. Sosyal bir varlık olan insanın sahip olduğu yetenekler, örgütlerde işlerini şevk ve tutkuyla yapmak yöneticilerinin liderliğine bağlıdır (Şen, 2019).

Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik becerilerinin, öğretmenlerin işlerini kendi istekleri doğrultusunda ve örgüte tam fayda sağlayacak şekilde yapmalarına destek olabileceği ve iş tutkusunun sergilenmesine yol açabileceği düşünülebilir. İşini çok seven ve onunla bütünleşen öğretmenler, tüm enerjilerini okul ve öğrenciler için harcayabilir ve motivasyonları yüksek olabilir. Okullarda başarılı bir eğitim hizmetinin verilebilmesi, okul yöneticisinin belirlenen hedefleri okul topluluğuna iletmesine bağlıdır. Bu nedenle okul yöneticileri vizyoner liderlik tarzını benimsemelidir (Aksoy, 2016).

Kuruluşlar çalışanlarına huzurlu bir çalışma ortamı, destek, bilgi veya geri bildirim gibi kaynaklar sağladığında, çalışanlar yüksek düzeyde iş tutkusu ile karşılık verirler (Amor, Vazquez & Faina, 2020). Okul yöneticilerinin öğretmenlerin olumlu iş davranışlarını etkilemede etkili olabilmeleri için vizyoner liderlik yaklaşımını içeren liderlik stillerine sahip olmaları gerekmektedir (Parveen, Nisa ve Hassan, 2016).

Delong (2009) da liderlerdeki vizyon eksikliğinin örgüt için sorunlara yol açabileceğini vurgulamaktadır. Vizyoner liderlik yaklaşımını benimseyen okul yöneticilerinin, öğretmenlerde iş tutkusu düzeyini etkilemede etkili olabileceği söylenebilir.

Sonuç

Geçmiş, bugün ve gelecek liderlerin davranışlarını etkileyen üç önemli zaman dilimidir. Geçmişte yaşanan olaylar, bugünün gerçekleri ve geleceğe yönelik planlar liderlerin karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynar.

Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik Yaklaşımı

Vizyoner liderler, vizyonlarını açık bir şekilde ortaya koyarak takipçilerini de bu vizyonun bir parçası haline getirirler. Bu sayede takipçiler, liderin vizyonunu benimser ve ortak bir amaç doğrultusunda hareket ederler. Geleceğe yönelik vizyon sahibi liderler, değişen koşullara adapte olabilen ve yeni fırsatları yakalayabilen liderlerdir. Bu liderler, takipçilerini de bu değişimlere hazırlayarak, gelecekteki başarılarını arttıırırlar.

Sonuç olarak, vizyoner liderlik yaklaşımı, liderin vizyonu doğrultusunda bir takımı veya organizasyonu yönetmesine odaklanan etkili bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın başarılı olabilmesi için liderin vizyonunun gerçekçi, ölçülebilir ve ulaşılabilir olması, açık ve anlaşılır bir iletişim kurması ve takım üyelerinin vizyonu benimsemesi gerekmektedir. Geçmiş ve bugünün sorunlarına odaklanmak yerine, gelecekteki hedeflere odaklanırlar.

Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik, okulun vizyon ve misyonunu belirleme, stratejik planlama yapma, ekip üyelerini yönlendirme ve yeniliklerin uygulanmasına yardımcı olma konularında etkili bir liderlik tarzı olabilir. Bu liderlik tarzı, öğrencilerin öğrenimine katkı sağlamak için gerekli olan disiplinleri ve kaynakları sağlama konusunda da etkili olabilir. Eğitim yönetiminde vizyoner liderlerin rolü oldukça önemlidir. Bu liderler, eğitim sistemindeki eksiklikleri tespit eder, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak için stratejiler oluşturur ve öğrencilerin başarısını artırmak için çaba gösterirler.

Vizyoner bir lider olarak, okul yöneticisinin geleceğe yönelik olması gerektiği açıktır. Eğitim alanındaki değişimleri takip ederek, okul yöneticisi geleceğe yönelik bir vizyon oluşturmalıdır. Örneğin, 2025 yılında okulumu "her öğrenciye bir bilgisayar düşecek şekilde bilgisayar sistemiyle donanmış olarak görmek istiyorum" düşüncesi, okul yöneticisinin vizyonunu açıkça ortaya koymaktadır. Vizyoner bir okul yöneticisi, vizyonunu hayata geçirmek için enerjisini ve aksiyoner davranışlar sergilemelidir.

Bilgi toplumunda, düşünce ve sezgi gücünü birleştirerek geleceği düzenlemek, vizyoner liderlik davranışını gerektirir. Ancak, gelecekte ulaşılmak istenen hedeflerin gerçekleşmesi kolay değildir. Gündelik rutin işlerle uğraşan bir okul yöneticisinin, geleceğe yönelik zaman ayırması zor olabilir. Bu nedenle, kendini sürekli geliştiren ve insan ilişkilerinde uzmanlaşan bir okul yöneticisi, düşünce ve sezgi sentezli vizyoner liderlik davranışı gösterebilir.

Kaynaklar

Aksoy, M. (2016). The standards of school administrators and leadership, *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 2(1), 12-18.

Aksu, A. (2009a). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 4(15), 2435-2450.

Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.

Almog-Bareket, G. (2012), “Visionary Leadership in Business Schools: An Institutional Framework”, *Journal of Management Development*, 31(4), 431-440.

Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel E.T. (2011), *Vizyoner Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*, Sivas: Asitan Yayıncılık.

Cheema, S., Akram, A., & Javed, F. (2015). Employee engagement and visionary leadership: Impact on customer and employee satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(2), 139

Delong, K. (2009). The engagement of new library professionals in leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, 35(5), 445-456.

Derrington, M. L., & Campbell, J. W. (2015). Implementing new teacher evaluation systems: Principals’ concerns and supervisor support. *Journal of Educational Change*, 16(3), 305-326.

Douglas, A., Burtis, J.O. ve Pond-Burtis, L.K. (2001), “Myth and Leadership Vision: Rhetorical Manifestations of Cultural Force”, *The Journal of Leadership Studies*, 7(4), 55-68.

Erani, A. K., & Ersozlu, A. (2016). Relationship between administrators’ visionary leadership and teachers’ job satisfaction in Turkey. *International Journal of Academic Research*, 3(4 (1)), 11-21.

Hicks, D. (1999), “Visionary Leadership: Choosing The Future in Schools”, *Management in Education*, 3(3), 5-8.

Rigby, J. (2015). Principals’ sensemaking and enactment of teacher evaluation. *Educational Administration*, 53 (3), 374-392.

Ruvio, A., Rosenblatt, Z. Ve Hertz-Lazarowit, R. (2010), “Entrepreneurial Leadership Vision in Nonprofit vs. For-Profit Organizations”, *The Leadership Quarterly*, 21, 144–158.

Şen, E., Ateşoğlu, H., & Akdoğan, S. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları, performans uygulamaları ve kurumsallaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(9), 572-593

Şen, N. (2019). Liderlik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(2), 264-282.

Obeng, E. (1997), *Proje Liderinin Gizli El Kitabı*, İstanbul: Dünya Yayıncılık

Özdilek, K. (2019). Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Özer M.A. (2008), *21.Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Parry, K.W. ve Hansen, H. (2007), “The Organizational Story as Leadership”, *Leadership*, 3, 281-300.

Parveen, I., Nisa, R. U. and Hassan, M. U. U. (2016). Schools’ leadership and employees’ workengagement: evidences from secondary Schools. *Pakistan Journal of Education*, 31(2), 67-84

Stama D.A., Knippenberg Daan V.K. ve Wisse B. (2010). “The Role of Regulatory fit in Visionary Leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 499–518.

Kantabutra, S. ve Avery G.C. (2010), “The Power of Vision: Statements That Resonate”, *Journal of Business Strategy*, 31(1), 37-45

Kızıl, Ş. (2014). Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki: Balıkesir ili örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tsui.S., Zhang, Z. X ve Wu J.B. (2006), “Unpacking the Relationship Between CEO Leadership Behavior and Organizational Culture” *The Leadership Quarterly*, 17, 113– 137.

Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (6), 532-550.

Yıldız, B., & Bekmezci, M. (2019). Babacan liderlik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide kolektif şükranın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 52-73.

Ylimaki, R.M. (2006), “Toward a New Conceptualization of Vision in the Work of Educational Leaders: Cases of the Visionary Archetype”, *Educational Administration Quarterly*, 43(4) , 620-651.

Yüksel, F., Çevik, O. ve Ardıç, K. (2005), “Belediye Başkanlarının Vizyon Ölçümlerine İlişkin Bir Araştırma: Belde Belediyeleri Örneği, *GOP Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 263-277.